

Diskriminierungskritische Sensibilisierung und Förderung von Zivilcourage in heterogenen Lerngruppen

In: Debus, Katharina/
Laumann, Vivien (Hrsg.)
(2018): Pädagogik
geschlechtlicher,
amouröser und sexueller
Vielfalt. Zwischen
Sensibilisierung und
Empowerment. Berlin:
Dissens - Institut für
Bildung und Forschung.
[interventionen.dissens.de/
materialien/handreicherung](http://interventionen.dissens.de/materialien/handreicherung).

Katharina Debus¹⁰⁸

Vivien Laumann geht in ihrem Artikel auf Unsichtbarkeits-Dynamiken im Themenfeld geschlechtliche, amouröse und sexuelle Vielfalt und die daraus entstehenden Herausforderungen für die Pädagogik ein. Nach den übergreifenden Artikeln zu didaktischen, konzeptionellen und methodischen Fragen greifen die folgenden beiden Artikel spezifische Perspektiven im Umgang mit Ungleichheit und Unsichtbarkeit in heterogenen Lerngruppen auf. Sarah Klemm beschäftigt sich im folgenden Artikel mit den Möglichkeiten empowernder Angebote für (oft in den Gruppen unsichtbare) LSBTIQAP+ in gemischten Gruppen. Ich beleuchte in diesem Artikel Möglichkeiten zu diskriminierungskritischer Sensibilisierung und der Förderung von Zivilcourage ebenfalls unter dem Fokus gemischter Gruppen.

Da es in Bezug auf das pädagogische Vorgehen große Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen gibt, schreibe ich zum Teil verallgemeinert und lege dennoch einen Fokus auf den Themenschwerpunkt geschlechtliche, amouröse und sexuelle Vielfalt.

Dabei greife ich Inhalte der anderen Artikel dieser Broschüre auf, insbesondere aus meinem Artikel zu Praxistransfer, und konkretisiere sie mit Fokus auf die Schwerpunktsetzung dieses Artikels. In den Kästen finden sich Aspekte, die auch über den Artikel-Lesefluss hinaus für Leser*innen anderer Artikel der Broschüre einfach auffindbar sein sollen.

Informationen zu den genannten Methoden finden sich, soweit nicht anders genannt, in den Methodenempfehlungen von V. Laumann in dieser Broschüre und/oder unter www.interventionen.dissens.de.

108 Ich danke den Teams unseres Projekts und von Dissens – Institut für Bildung und Forschung für viele wertvolle Hinweise und in Bezug auf die Themen dieses Artikels insbesondere Vivien Laumann, Iven Saadi und Andreas Hechler.

Wer braucht Sensibilisierung?

Wie in den vorherigen Artikeln dieser Broschüre herausgearbeitet wurde (vgl. u.a. den Artikel von V. Laumann und mir), werden die Lebensqualität, Selbstentfaltungsmöglichkeiten, Möglichkeiten eines angstfreien Miteinanders und Möglichkeiten zur Bildungsteilhabe aller Menschen durch Normierungen und Diskriminierungen (nicht nur) im Feld geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt eingeschränkt, allerdings in unterschiedlich drastischer Weise. In diesem Sinne kann es im Interesse aller Menschen sein, Normierungen und Diskriminierung abzubauen, um „ohne Angst verschieden“ sein (Adorno 1962), sich mit anderen verbinden und selbstbestimmte Entscheidungen für ihr Leben treffen zu können.¹⁰⁹

Umgekehrt tragen auch alle Menschen Verantwortung für den Abbau von Diskriminierung. Eine entsprechende Sensibilisierung und Stärkung der Handlungsfähigkeit sollte Thema in allen Lerngruppen zu geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt sein:

Mehrfach-privilegierte Menschen, also Menschen die in verschiedenen Ungleichheitsverhältnissen in der Hierarchie oben positioniert werden, als ‚normal‘ gelten und einen guten Zugang zu Ressourcen haben, übersehen Diskriminierung oft und verfügen über wenig Wissen darüber, selbst wenn ihnen an einem wohlwollenden Miteinander unter allen Menschen gelegen ist. Dies sagt nichts darüber aus, ob sie so etwas wie ‚gute Menschen‘ sind, sondern lediglich etwas über ihren Zugang zu Erfahrung und Wissen, der in dieser Hinsicht oft begrenzt ist.

Aber auch **Menschen, die entlang eines oder mehrerer Verhältnisse diskriminiert werden** (z.B. als schwul, lesbisch, queer, bi oder pan, asexuell, trans*, inter*, Frau, schwarz, Migrant*in, jüdisch, Rom_ni, ökonomisch marginalisiert, behindert und/oder ostdeutsch etc.), werden damit nicht automatisch zu Expert*innen für Antidiskriminierung oder so etwas wie besseren Menschen. Es kann sein, dass sie ein etwas besseres Verständnis für Diskriminierung entwickeln, dass ihnen Diskriminierungskritik generell wichtig ist, dass sie Bündnispolitik und/oder umfassende Solidarität anstreben. Es kann sein, dass sie auf das Verhältnis oder die Verhältnisse fokussiert sind, in dem/denen sie diskriminiert werden und die anderen übersehen, in denen sie privilegiert werden. Es kann sein, dass sie die Verhältnisse hierarchisieren, entweder in dem Sinne, dass das Verhältnis, in dem sie diskriminiert werden, das wichtigste für sie ist und Intersektionalität für sie heißt, alle sollen dieses Verhältnis ernstnehmen und bearbeiten, aber nicht, dass sie umgekehrt alle anderen Verhältnisse ebenfalls wichtig nehmen. Oder es kann sein, dass sie nicht zu ‚eigennützig‘ sein (oder Verletzlichkeit umgehen) wollen und das Verhältnis, in dem sie diskriminiert werden, hintanstellen und alle/mehrere andere/n Verhältnisse wichtiger finden. Es kann auch einfach sein, dass sie bislang zu wenig Zugang zu Wissen zu (bestimmten Formen von) Diskriminierung, zur Reflexion ihrer Haltung und zur Entwicklung von Handlungsstrategien hatten.

109 Dazu gehört, dass manche Menschen Macht über andere und Privilegien auf Kosten anderer abgeben müssen. Wir glauben dennoch, dass dadurch potenziell für alle etwas zu gewinnen ist.

Aber selbst **Menschen, denen in einem Thema selbst Diskriminierung widerfährt**, kann in diesem Thema der Zugang zu Wissen und Auseinandersetzung fehlen. Diskriminierung ist in der Regel nichts, was einfach von außen über ein Individuum hereinbricht, dessen Persönlichkeit davon unberührt bleibt. In einer Gesellschaft wie der unseren entwickeln Menschen ihre Selbstkonzepte und ihren Zugang zur Welt unter Bedingungen allgegenwärtiger diskriminierender Strukturen, Kultur und Interaktionen.¹¹⁰ Es ist schwer vermeidbar, diese Diskriminierung auch zu internalisieren und gegen sich selbst zu wenden (internalisierte Unterdrückung) und/oder gegen andere, die einer*inem ähnlich sind.

Nicht zuletzt **schließen viele Menschen aller Positionierungen oft von sich auf andere**. Diskriminierungskritisches Denken und Handeln sollte aber berücksichtigen, dass sich nicht alle Menschen in der gleichen Situation das Gleiche wünschen. Eine Person wünscht sich an dieser Stelle vielleicht Unterstützung, eine andere Ablenkung, eine wieder andere will in ihrer Stärke anerkannt werden, das Thema selbst zu bewältigen, oder will am liebsten gar nicht gesehen werden etc. In diesem Sinne ist die Sensibilisierung für vielfältige Bedürfnisse und gegen vermeintlich einfache Rezepte und Regeln ein wichtiges Element diskriminierungskritischer Sensibilisierung.

Mit anderen Worten: Diskriminierungskritische Sensibilisierung kommt allen zugute und ist eine wichtige Grundlage diskriminierungskritischen Handelns, sollte aber die verschiedenen Positionen, Betroffenheiten, und Bedarfe mitdenken.

Wissen

Ein wichtiger Bestandteil diskriminierungskritischer Sensibilisierung ist die Vermittlung von Wissen. Dabei kann es um Wissen gehen, das erlaubt, Diskriminierung zu erkennen, auch in subtiler Form.¹¹¹ Es kann um Enteindeutigung gehen, also darum, Bilder über die ‚Normalen‘ und die ‚Anderen‘ zu vervielfältigen und den Blick für die Komplexität der Welt zu öffnen. Es kann um Normierungskritik gehen, also darum, zu verstehen, wie Normen funktionieren, wie alle davon betroffen sind, wie dies oft unbemerkt passiert, und wie das Weltbild und die Chancen aller Menschen dadurch verengt werden.¹¹²

Es kann auch um spezifisches Wissen im Themenfeld gehen. Oft fehlt Jugendlichen und Fachkräften (nicht nur) im Themenfeld geschlechtliche, amouröse und sexuelle Vielfalt Wissen über die vorhandene Vielfalt; über die Vielfalt auch innerhalb der einzelnen Zugehörigkeiten,

110 Vgl. hierzu den Exkurs *Subjekt-Begriff* in meinem Artikel zu Praxis-Transfer in dieser Broschüre, S. 88.

111 Vgl. den Exkurs *Übergreifige Fragen ...* in V. Laumanns und meinem Artikel in dieser Broschüre, S. 19.

112 Vgl. meinen Artikel zu Praxis-Transfer und S. Klemms Artikel in dieser Broschüre.

Lebensweisen bzw. diskriminierten Gruppen¹¹³ sowie Intersektionen mit anderen Differenzlinien;¹¹⁴ über unterschiedliche Optionen zu leben und mit Diskriminierung oder Unsicherheit umzugehen; über die spezifischen Diskriminierungsformen; über Unterstützungsangebote;¹¹⁵ über ihre Rechte auch gegenüber Autoritäten und Eltern und noch vieles mehr.

Es kann hilfreich sein, Begriffe zu vermitteln, mittels derer die Welt ein bisschen besser verstehbar wird, mit denen Anliegen kommuniziert werden können und vielleicht eher ernstgenommen werden, mit denen positive Selbst- und respektvolle Fremdbeschreibungen möglich werden oder mit denen Communities und/oder mögliche Partner*innen und/oder Unterstützung auffindbar sind.¹¹⁶

Mit Jugendlichen arbeiten wir zur Wissensvermittlung mit einer Mischung aus Videoclips, offenen Gesprächen, visualisierten Kurzvorträgen, Spielen (v.a. Bilderspiel) mit Gesprächsanlässen für Fragen und Wissensvermittlung sowie der anonymen Fragenkiste (vgl. V. Laumanns Methodenempfehlungen in dieser Broschüre).

Haltung, Kontakt, Empathie & Perspektivwechsel

Wissen alleine ist aber meist nicht ausreichend. Es bleibt oft abstrakt und getrennt von der emotionalen und der Handlungsebene. Dies gilt insbesondere für Wissen, das in der Schule oder einem anderen autoritär strukturierten Setting vermittelt wurde, zu dem viele Menschen Distanzierungsstrategien pflegen, um sich vor emotionalen Verletzungen beispielsweise bei Bewertungen, Fehlern etc. zu schützen.¹¹⁷

113 Vgl. den Artikel von S. Klemm in dieser Broschüre.

114 Vgl. *Intersektionalität* im Glossar. So kursieren beispielsweise Vorstellungen, alle Schwulen, Lesben oder Trans* seien weiß, westlich, christlich oder atheistisch, nicht körperlich behindert und gehörten der Mittelschicht an. Im Bilderspiel stellen wir viele Menschen vor, deren Zugehörigkeiten und gesellschaftlichen Positionierungen sich anders zusammensetzen – das wirkt für die verschiedensten Zielgruppen augenöffnend.

115 Vgl. die Linkliste am Ende dieser Broschüre sowie den Abschnitt *Community-Angebote & Beratungsstellen* in meinem Artikel zu Praxistransfer, S. 102. Eine ausführlichere Übersicht über Unterstützungs- und Beratungsangebote in Deutschland mit bundesland-spezifischen Handouts findet sich unter interventionen.dissens.de/materialien/organisationen-anlaufstellen [20.11.2018].

116 Vgl. den Exkurs *Brauchen wir noch mehr Labels?* in V. Laumanns und meinem Artikel in dieser Broschüre, S. 33.

117 Die Kritische Psychologie spricht in diesem Zusammenhang von defensivem oder Bewältigungslernen, vgl. Holzkamp (1991, 1995).

Zusätzlich zu Wissensvermittlung braucht es eine Stärkung von Empathie und Perspektivwechsel. Dafür kann einerseits Kontakt mit Menschen hilfreich sein, die selbst im Themenfeld Diskriminierung erfahren, und die mit einer gewissen Autorität ausgestattet und idealerweise dennoch nahbar von ihren Erfahrungen erzählen. Sie sollten dabei als Individuen erkennbar sein und nicht versämtlichend über alle Trans*, Schwulen, Lesben etc. sprechen, sonst werden stereotypisierende Bilder gestärkt. In unserem Team outen sich einige Teamer*innen zu Beginn oder im Laufe des Seminars als pan, bi, queer, schwul, lesbisch oder trans*. Zudem dürfen die Teilnehmenden in der anonymen Fragenkiste den Teamer*innen persönliche Fragen stellen, bei denen die Teamer*innen dann immer individuell entscheiden, ob und wie ausführlich sie sie beantworten wollen. Pädagog*innen in Regelstrukturen können zu diesem Zweck auch externe Projekte einladen, zum Beispiel queere Aufklärungsprojekte.¹¹⁸

Um nicht anwesende Perspektiven zu ergänzen bzw. Perspektiven, mit denen sich Teamer*innen nicht outen wollen, arbeiten wir viel mit Video-Clips. Im Bilderspiel erzählen wir zum Teil Geschichten aus den persönlichen Leben der dargestellten Personen oder lesen Zitate von ihnen vor. Manchmal lesen wir auch Geschichten von LSBTIQAP+ vor.¹¹⁹ In unserer Erfahrung funktionieren Storytelling-Ansätze dann besonders gut, wenn sie auch emotional werden, also nicht nur distanzierte Reportagen mit Menschen sind, die den Teilnehmenden zum Beispiel altersmäßig eher fremd sind. Jugendliche wie Fachkräfte haben sich nach solchen Einheiten oft mehr geöffnet und für das Thema interessiert als nach kognitiveren Inputs.

EMPFEHLUNGEN ZU MEDIEN-AUSWAHL UND STORYTELLING

Um Mehrheitsangehörige für Diskriminierung zu sensibilisieren, gibt es oft die Tendenz, möglichst dramatische Diskriminierungsgeschichten zu erzählen. Wenn wir aber einerseits von heterogenen Gruppen ausgehen,¹²⁰ ist es wichtig, auch den (oft unsichtbar) anwesenden Betroffenen dieser Diskriminierungen positive Perspektiven und Lernmodelle zu eröffnen.¹²¹ Wenn es darüber hinaus unser Ziel ist, dass auch Angehörige diskriminierter Gruppen als handlungsfähige Individuen ernstgenommen und nicht nur als passive Opfer paternalistisch bemitleidet werden, dann ist es umso wichtiger, dass diese nicht nur als hilflos dargestellt werden.

Wir achten daher bei der Video- und Geschichtenauswahl darauf, dass idealerweise einerseits Diskriminierung kritisch thematisiert wird, andererseits die Kraft von Angehörigen diskriminierter Gruppen im Kampf um ihre Rechte sichtbar wird und dass diese auch positive Erfahrungen machen, sowie dass sich andere Menschen solidarisch mit ihnen verhalten. Nicht immer gibt

118 Vgl. die Linkliste am Ende dieser Broschüre sowie den Abschnitt Community-Angebote & Beratungsstellen in meinem Artikel zu Praxistransfer, S.102. Eine ausführlichere Übersicht über Unterstützungs- und Beratungsangebote in Deutschland mit bundesland-spezifischen Handouts findet sich unter interventionen.dissens.de/materialien/organisationen-anlaufstellen [20.11.2018].

119 Unter anderem finden sich dafür Geschichten in GLADT e.V.(2007) sowie Bildungsinitiative QUEERFORMAT (2011).

120 Vgl. zu Un_Sichtbarkeits-Dynamiken und Heterogenität den Artikel von V. Laumann in dieser Broschüre.

121 Vgl. den Artikel von S. Klemm in dieser Broschüre.

es – noch dazu emotionale – Medien, die alles das bedienen. Zudem müssen geeignete Medien oft übersetzt werden, weil es mehr englischsprachige Clips gibt, die mit Emotionen arbeiten und dennoch differenziert sind, während viele deutsche Clips eher sachlichen Reportage-Charakter haben. Bei einer begrenzten Auswahl müssen Abwägungen und Entscheidungen getroffen werden. Es ist aber wichtig, dann ggf. die Mängel im Blick zu haben und möglichst zu kompensieren.¹²²

Manchmal folgen auf Einheiten mit Empathie- bzw. Perspektivwechsel-Fokus Aussagen wie ‚Jetzt verstehe ich endlich, was es heißt, inter* zu sein!‘. Das spricht einerseits dafür, dass das Bemühen um Empathie erfolgreich war. Es spricht aber auch für einen Mangel an Wissen um die eigene Begrenztheit und die Tiefe der Erfahrung der jeweils diskriminierten Gruppe.¹²³ Hier gilt es, die Menge an erworbenem Wissen und Empathie ins Verhältnis zu setzen zu den realen Erfahrungen. Das gilt im Übrigen auch, wenn Querverbindungen zwischen verschiedenen Ungleichheitsverhältnissen gezogen werden, und Empathie über die Ähnlichkeit von Erfahrungen geweckt wird, zum Beispiel mit der Methode ‚Diskriminierung: Ja oder Nein‘.

INTENTION VERSUS EFFEKT

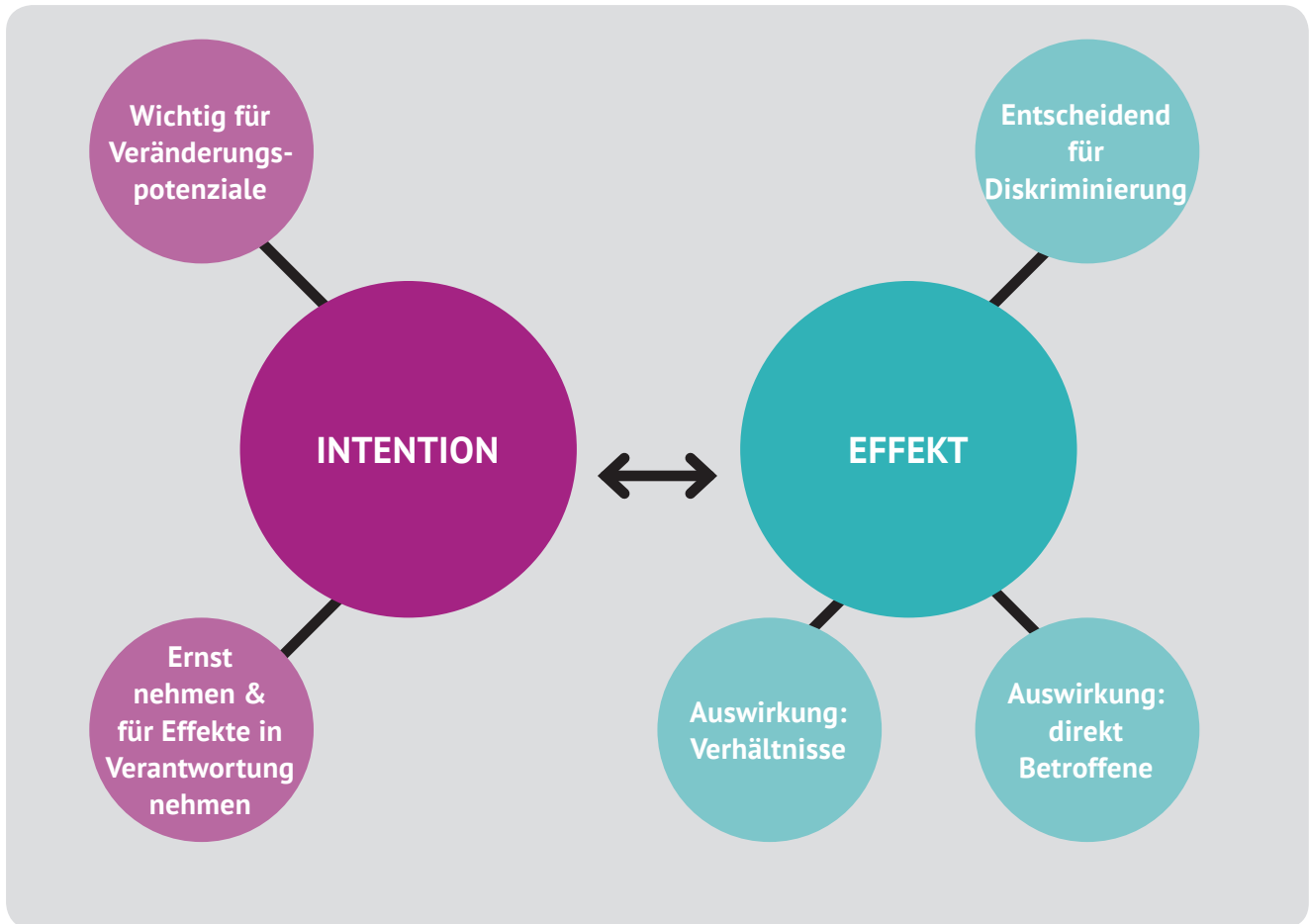
Wenn es um Diskriminierung geht, sind viele Menschen mit der Frage beschäftigt, ob sie ein schlechter Mensch seien. Das liegt besonders dann nahe, wenn bei Diskriminierungskritik entweder durch Leitung bzw. Teilnehmende oder aber durch die anerzogenen Denkstrukturen gleich

122 Vgl. meinen Artikel zu Methoden-Auswahl in dieser Broschüre.

123 Auch über solche Situationen hinaus fehlt Teilnehmenden aller Zielgruppen oft ein Wissen um die Begrenztheit des eigenen Wissens:

Dies kann sich unter anderem in Bemerkungen wie ‚Ich habe gar nichts Neues gelernt‘ äußern, die in der Mehrheit der Fälle darauf hinweisen, dass die Teilnehmenden nicht erkennen konnten, was an den vermittelten Inhalten neu für sie hätte sein können. Aus einer Leitungsposition kann das ein Ansporn sein, über das Framing der Inhalte nachzudenken und hier nachzusteuern. Es verweist aber oft auch auf eine Haltung von Teilnehmenden, entweder Inhalte in mundgerechten Häppchen dargeboten und keine eigenen Aneignungsschritte vollziehen zu wollen oder zu können. Oder es geht bei der Teilnahme eher um die Bestätigung der eigenen Kompetenz – oft in Abwehr von Verunsicherungsgefühlen (vgl. den Abschnitt *Umgang mit Unsicherheit* in meinem Artikel zu Praxistransfer in dieser Broschüre, S. 91) – als darum, etwas Neues zu entdecken und sich produktiv befremden zu lassen. Oft setzen sich hier Lerngewohnheiten fort, die in fremdbestimmten Lernsettings wie Schule und Ausbildung angeeignet wurden. Viele Teilnehmenden brauchen Impulse und Begleitung, um diese Lerngewohnheiten weiterzuentwickeln.

Eine weitere eingeschränkte Perspektive auf das Maß des eigenen Wissens findet sich bisweilen bei Aktivist*innen, die weitgehend innerhalb relativ homogener Kontexte in Bezug auf politische Generationen und/oder Politikfelder bzw. Ansätze aktiv sind. Ihnen fehlt oft ein Wissen über die Debatten und Auseinandersetzungen, die andere Generationen bzw. Kontexte führen oder geführt haben und sie werten bisweilen je nach Generation alte bzw. neue Ansätze und Erfahrungen ab. Dies kann zu einer Verabsolutierung der eigenen Positionen führen, Bündnisse erschweren und das Repertoire an Handlungsfähigkeit einschränken.



die ganze Person fragwürdig wird (z.B.: ‚Wenn Du das sagst/denkst, dann bist Du ein Sexist!‘). Selbst wenn das so nicht ausgesprochen wird, legen die u.a. christlich geprägten Denkstrukturen von Schuld und Sünde nahe, es könne dennoch so gemeint sein.

Wenn Menschen aber mit der Frage beschäftigt sind, ob sie selbst gut oder böse sind, dann kreisen sie um sich selbst. Daraus kann dennoch diskriminierungskritisches Handeln folgen, wenn sie Energie dafür entfalten, ihren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Oder es kann zu Abwehr führen. Die Unterscheidung zwischen Intention bzw. Absicht und Effekt bzw. Wirkung kann diesbezüglich den Fokus von Schuld auf Verantwortung verschieben. Sie erlaubt die Anerkennung einer guten Absicht bei gleichzeitiger Kritik an der Wirkung. Wir gehen davon aus – und vermitteln dies auch unseren Teilnehmenden aller Altersgruppen –, dass wir in einer Gesellschaft leben, die diskriminierendes Denken und Handeln als normal vermittelt und immer wieder strukturell logisch erscheinen lässt (zum Beispiel um sich selbst zu schützen oder von Unsicherheit bzw. Versagensgefühlen zu entlasten).¹²⁴ In dieser Gesellschaft passieren Fehler, ganz ohne dass jemand ein böser Mensch sein muss.

124 Vgl. das Kapitel *Fähigkeit zum Umgang mit Vielfalt und Unsicherheit fördern* in meinem Artikel zu Praxistransfer in dieser Broschüre, S. 91–95, sowie Debus (2014, 2015a).

Die Absicht entscheidet dabei nicht darüber, ob eine Handlung diskriminierend war. Der Diskriminierungsgehalt der Handlung bemisst sich vielmehr an ihrer Wirkung, also zum Beispiel ob durch die Handlung jemandem kommuniziert wurde, sie*er sei nicht ‚normal‘, nicht willkommen, erklärungsbedürftig etc.

Die Intention ist dennoch relevant: Wenn ich eine Handlung wirklich ‚nicht so gemeint habe‘, dann bin ich ein*e mögliche*r Verbündete*r – nämlich dann, wenn mir Respekt vor der anderen Person so wichtig ist, dass ich mein Handeln überdenke und dahingehend korrigiere, dass der Effekt zur Intention passt. Das funktioniert aber nur, wenn ich nicht um mich selbst kreise und mich vor Unsicherheit und Versagensgefühlen schützen will, sondern die andere Person wichtig nehme.

Allerdings: Nicht alles, was Unwohlsein hervorruft ist Diskriminierung. Hier gilt es, einen differenzierenden Blick auf die spezifischen Effekte zu werfen (vgl. den Abschnitt ‚Lernen heißt Erfahrungen in die Krise führen‘ in meinem Artikel zu Praxistransfer, S. 113).

Beim Seminar-design berücksichtigen wir daher zum einen zumindest etwas Wissensvermittlung zu gesellschaftlichen Strukturen, um die Frage individuellen Gut-oder-Böse-Seins zu ent-individualisieren, in gesellschaftliche Strukturen einzubetten und Handlungsoptionen zu eröffnen. Das findet zum Teil einfach in Seminargesprächen statt, zum Teil über explizite Wissensvermittlung zu verschiedenen Ebenen von Diskriminierung (z.B. Zahnräder, bei denen die individuelle, interaktive, institutionelle, kulturelle und strukturelle Ebene ineinandergreifen¹²⁵). Meist erwähnen wir eingangs, dass wir uns eine Haltung solidarischer Kritik wünschen, weil wir in einer Gesellschaft leben, in der wir nicht schon alles wissen können, sondern voneinander lernen müssen. Oft geben wir dabei als Seminarleitung ein Beispiel, wo wir etwas durch kritische Hinweise von Teilnehmenden gelernt haben. Eine Einführung des Unterschieds zwischen Intention und Effekt bereits zu Beginn eines Seminars ermöglicht es, später darauf zurückzukommen und Konflikte auf einer Meta-Ebene zu besprechen. Außerdem bemühen wir uns eine Haltung vorzuleben, in der wir Kritik weitgehend wohlwollend äußern und positive Intentionen unterstellen, Menschen aber für die Effekte ihres Handelns in die Verantwortung nehmen. Bei nachdrücklich diskriminierenden Äußerungen ziehen wir allerdings auch schärfere Grenzen.

125 Das Zahnrad-Bild brachte Sarah Klemm aus der Arbeit des Teams von ABqueer mit in unsere Arbeit (www.abqueer.de).

Handeln & Zivilcourage

Annita Kalpaka erwähnte einmal, dass sich die von einer bestimmten Diskriminierungsform betroffenen nichts davon kaufen können, wenn die jeweils Privilegierten sich vor allem mit ihren Vorurteilen beschäftigen (ich ergänze: oder über ihre Privilegien nachdenken), aber nicht damit, wie sie eine diskriminierungskritische Haltung in Handeln übersetzen können. Außerdem sind Angebote dieser Art für Angehörige der jeweils diskriminierten Gruppe, die sich selbst schon ausgiebig mit solchen Vorurteilen beschäftigt haben, nicht interessant und hilfreich. Es stellt sich also die Frage, an wessen Interessen sich vorurteils- bzw. privilegienreflexions-fokussierte Bildungsangebote ausrichten und ob sie mehr bewirken können als Erweckungsgefühle bei privilegierten Teilnehmenden.¹²⁶

Aus unserer Sicht gilt es daher, eine Handlungsebene in Seminare zu geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt (oder anderen Diskriminierungs-Themen) einzubeziehen.

METHODENBEISPIELE ZU HANDLUNGSOPTIONEN¹²⁷

Der Große Preis

Zum Teil erarbeiten wir Handlungsoptionen durch eine Aufgabe im Großen Preis, wo sich eine trans* Person einem*einer Freund*in gegenüber outet und die Gruppen herausarbeiten oder vorspielen soll, wie das Gegenüber sich als gute*r Freund*in verhalten könnte. In der Auswertung wird besprochen, was häufige Fehler sind, wie mit Unsicherheit umgegangen werden und wie gute Unterstützung aussehen kann.

Auch die Frage nach Verhaltensoptionen, wenn eine Person sich einseitig in mich verliebt, spricht die Handlungsebene an. Zunächst entwickeln viele Gruppen heterosexuelle Szenarien. Spätestens in der Auswertung sprechen wir darauf aufbauend auch über gleichgeschlechtliche Konstellationen.

Der Große Preis bietet zudem die Möglichkeit, weitere Handlungs-Szenarien einzubauen.

126 Diese Überlegungen mit Bezug auf die Beschäftigung mit Vorurteilen sind inspiriert durch mündliche Aussagen von Annita Kalpaka im Rahmen der Train-the-Trainer-Weiterbildungsreihe ‚Pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft‘ sowie kritische Anregungen zum Überdenken vorurteilsfokussierter Bildungsangebote in Kalpaka 2003. In Diskussionen im Projekt haben wir diese Anregungen auf das Thema Privilegien-Reflexion ohne Handlungsdimension ausgeweitet.

127 Vgl. zum ‚Großen Preis‘ sowie zur Methode ‚Praxissituationen entgeschlechtlichen‘ die Methodenempfehlungen von V. Laumann in dieser Broschüre sowie www.interventionen.dissens.de/materialien/methoden [30.11.2018]. Varianten Kollegialer Fallberatungen und ein Reflexionsblatt zu Argumentationssituationen finden sich unter vms.dissens.de/material/methoden-aus-dem-projekt [30.11.2018]. Zu den anderen Methoden gibt es noch keine Methodenbeschreibungen, wir streben aber eine zeitnahe Veröffentlichung an.

Coming-Out

Mit manchen Gruppen führen wir eine Arbeitsphase zum Thema Coming-Out durch. Dabei soll ein Teil der Gruppe in Kleingruppen reflektieren, was für und gegen ein Coming-Out spricht, wie herausgefunden werden kann, ob das in einer konkreten Situation eine gute Idee ist und was, falls ja, erste Schritte sein könnten. Ein anderer Teil der Gruppe soll in Kleingruppen erarbeiten, wie ein respektvoller und unterstützender Umgang mit einem Coming-Out aussehen könnte und was das Gegenüber besser vermeiden sollte. Die verschiedenen Erarbeitungen werden dann in der Gesamtgruppe vorgestellt und kritisch reflektiert.¹²⁸ Hier wurde viel gelernt durch Perspektivwechsel und den Fokus auf Handeln. Teilnehmende aller Zugehörigkeiten konnten etwas mitnehmen, ohne sich dafür outen zu müssen.

Rollenspiele

Oft führen wir zum Ende eines Seminars mit Jugendlichen wie auch Fachkräften Rollenspiele durch. Neben einer Coming-Out-Situation in einer Freund*innenschaft sind die meisten Situationen so aufgebaut, dass eine Person sich diskriminierend verhält, mindestens eine Person nicht-geoutet betroffen ist und eine Person Unbehagen gegenüber der Diskriminierung empfindet. Manchmal gibt es eine weitere Rolle, die entweder unsicher ist und keine klare Position hat oder vor allem Harmonie will.

Wenn wir ausreichend Zeit haben, sollen insbesondere jugendliche Teilnehmende zur jeweiligen Situation zunächst ein wahrscheinliches Szenario entwickeln, das sensibilisierend ausgewertet wird (u.a. in Bezug auf die Gefühle der unsichtbar anwesenden diskriminierten Person). In allen Fällen sollen die Teilnehmenden (ggf. nach der Auswertung des wahrscheinlichen Szenarios) eine möglichst wenig diskriminierende Situation entwickeln, die dennoch so realistisch ist, dass nicht die diskriminierende Rolle grundsätzlich verändert wird. In der Auswertung arbeiten wir heraus, welche Handlungsmöglichkeiten eine unsichere Person, eine diskriminierungskritische nicht-betroffene Person und eine betroffene Person haben und generalisieren dies über die konkret gespielten Situationen hinaus. Wir weisen aber auch darauf hin, dass diese Ergebnisse keine Rezepte sind, sondern immer neu abgewogen werden müssen. Bei der Entwicklung wenig(er) diskriminierender realistischer Szenarien müssen viele Gruppen eng begleitet und gefordert werden. Andernfalls läuft es zumindest bei Jugendlichen fast immer darauf hinaus, dass sich die diskriminierte Person outen muss. Dies kann kritisch reflektiert werden.¹²⁹

128 Diese Methode habe ich gemeinsam mit Henrike Herrmann aus unserem Seminarteam erarbeitet.

129 Wie alle szenischen Methoden zu Diskriminierung ist auch bei diesen Rollenspielen das Risiko zu beachten, dass die Wiederholung diskriminierender Situationen unmittelbar verletzend sein und zudem alte Verletzungen aktivieren kann. Zumindest sollten die Teilnehmenden für die Rollenspiele aus mehreren Themen (z.B. schwul, lesbisch, trans* etc.) frei auswählen können und es sollte ein guter Rollenausstieg geboten werden. Viele Teilnehmende, die sich uns als lsbtpq zu erkennen gegeben haben, haben diese Arbeit als herausfordernd, aber empowernd beschrieben. Damit das möglich ist, muss die Seminarleitung dabei unterstützen, dass Handlungsstrategien entwickelt werden, die nicht scheitern, oder ggf. scheiternde Szenarien anderweitig auffangen. Es kann sich anbieten, dafür zu sorgen, dass die eloquenteste Person in einer Gruppe nicht die diskriminierende Rolle übernimmt. Andernfalls kann zum Beispiel ein Argumentationstraining angeschlossen werden, das die vorherige Scheiternserfahrung transformiert. Scheitern an Diskriminierungssituationen sollte zudem ent-individualisiert und nicht als persönliches Versagen, sondern strukturell bedingt geframed/gerahmt werden.

Weitere Methoden mit Fachkräften

Mit Fachkräften führen wir darüber hinaus Einheiten zum pädagogischen Praxistransfer und in längeren Weiterbildungsprozessen Praxisprojekte, Kollegiale Fallberatungen und/oder szenische Methoden bzw. Argumentationstrainings durch. Auch die Methode ‚Praxissituationen entgeschlechtlichen‘ ermöglicht es, praxisnahe Handlungssituationen zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Verbündete-Sein und Power-Sharing

Bei all diesen Vorgehensweisen geht es uns immer auch darum, wie Menschen aus einer jeweils privilegierten Position heraus diskriminierungskritisch handlungsfähig werden können. Viele herrschaftskritische Empowerment-Konzepte fokussieren auf die Menschen, die jeweils diskriminiert werden. Wir diskutieren im Team, ob auch von einem Empowerment diskriminierungskritischer Menschen über alle Zugehörigkeiten hinweg gesprochen werden sollte. Im Folgenden werde ich als umfassenden Begriff aber den der Zivilcourage verwenden.

Verhältnisse können in der Regel nur verändert werden, wenn sich möglichst viele Menschen dafür engagieren – auf der jeweils diskriminierten und der jeweils privilegierten Seite sowie auch aus einer ambivalenten Position heraus, in der sich Menschen wiederfinden, die in einem Verhältnis sowohl Privilegierungs- als auch Diskriminierungs-Erfahrungen machen. Da Sarah Klemm in ihrem Artikel in dieser Broschüre Empowerment in Bezug auf die jeweils diskriminierten Gruppen fokussiert, nehme ich hier Verbündete-Sein, Power-Sharing und Zivilcourage in den Blick.

Bei Menschen, die in diskriminierungskritische Szenen eingebunden sind, beobachten wir derzeit oft die Tendenz, aus einer privilegierten Position die Füße still zu halten, sich strikt an Vorgaben von diskriminierten Menschen bzw. Gruppen zu halten sowie Angst davor, Fehler zu machen oder zu viel Raum einzunehmen. Oft entsteht daraus eine Handlungsunfähigkeit, die unserer Wahrnehmung nach viel mit Schuld-und-Scham-Dynamiken zu tun hat. Die Ausrichtung an den Wünschen diskriminierter Menschen und Gruppen gerät dabei an die Grenze, dass auch diese divers sind und sehr vielfältige Positionen dazu haben, welches Verhalten, welche pädagogischen und welche politischen Strategien wünschenswert sind. Dann geht es zum Teil eher um Dominanz, wer unter den diskriminierten Menschen bzw. Gruppen am hörbarsten ist und sich am besten durchsetzen kann. Oder es geht darum, vor wem Menschen am meisten Angst haben. Nicht selten zählt auch das Kriterium der persönlichen Nähe oder persönlicher Wichtigkeiten.

Wir persönlich fühlen uns nicht unterstützt von Privilegierten, die nicht selbst denken, handeln und Verantwortung für ihr Handeln übernehmen. Dabei heißt Verantwortungsübernah-

me auch die Offenheit und Verletzlichkeit, das eigene Handeln kritisch zu überdenken und zu diskutieren.

Diskriminierungskritisches Handeln heißt aus unserer Sicht – aus all unseren Positionen zwischen Privilegierung und Diskriminierung –, eine höhere Priorität auf praktische Solidarität und die Veränderung der Verhältnisse zu legen als darauf, sich vor Fehlern und Kritik zu schützen. Als wenig hilfreich empfinden wir es, sich entweder auf der Suche nach einfachen Rezepten auf eine mögliche Position der jeweils diskriminierten Personen oder Gruppen zu beschränken, oder aber ungefragt für andere zu handeln in einer Weise, die gar nicht in deren Interesse ist. Insbesondere als im jeweiligen Themenfeld Privilegierte sollten wir vielmehr mit den Menschen in Dialog treten, die von den jeweiligen Diskriminierungsverhältnissen betroffen sind, und sie in ihrer Vielheit sehen. Verbündete-Sein bedeutet für uns, dialogisch Handlungsstrategien zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen.

„Power-Sharing“ (vgl. u.a. Salehi-Shahnian 2015) beschreibt Handlungsoptionen aus der privilegierten Position als Pendant zum Empowerment diskriminierter Menschen (vgl. den Abschnitt *Was heißt Empowerment* im Artikel von S. Klemm in dieser Broschüre). Hier geht es nicht darum, so zu tun, als hätten wir keine Macht und zu hoffen, dass unsere Privilegien dadurch von selbst verschwinden. Es geht vielmehr darum, die eigenen Handlungsspielräume und Macht reflektiert zur Veränderung zu nutzen – wie gesagt: im Dialog mit Menschen, denen in diesem Verhältnis Diskriminierung widerfährt.

Diese Perspektiven auf Verbündete-Sein und Power-Sharing vermitteln wir in den verschiedenen Einheiten, in denen es um Handlungsfähigkeit geht.

Zivilcourage, Isolation & Vernetzung

Menschen in diskriminierten Positionen riskieren viel, wenn sie sich gegen Diskriminierung wehren oder auch nur sichtbar werden (vgl. die Artikel von V. Laumann und S. Klemm in dieser Broschüre). Aber auch privilegierte Menschen riskieren bei einem Einsatz gegen Diskriminierung je nach Situation körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt, soziale Isolation z.B. in Bezug auf Freund*innen und Familie (u.a. durch Abwertungen und Ausgrenzungen als ‚Störenfried*in‘, ‚Spaßverderber*in‘, ‚Gutmensch‘, ‚politisch korrekt‘, ‚übertrieben‘ etc.), Liebesentzug, erschwerte Bedingungen am Arbeitsplatz oder den Verlust von Aufträgen etc. Auch privilegierte Menschen brauchen daher Unterstützung bei Zivilcourage.

Einerseits berücksichtigen wir dies bei der Bearbeitung von Handlungsoptionen. Wenn möglich, machen wir außerdem Vernetzungsangebote bzw. unterstützen die Teilnehmenden (insbesondere Fachkräfte) dabei, sich nach Ende des Seminars bzw. zwischen zwei Weiterbildungsblöcken zu treffen oder zu telefonieren. Wenn wir mit einer pädagogischen Insti-

tution länger zusammenarbeiten, dann versuchen wir die Gründung von AGs anzuregen, bei denen sich diskriminierungskritische Jugendliche kennenlernen und gegenseitig unterstützen können. Außerdem teilen wir Handouts und Flyer mit regionalen und bundesweiten Beratungsstellen und Community-Angeboten aus.¹³⁰

Soziale Isolationserfahrungen und Marginalisierung im privaten, Arbeits- und schulischen Umfeld sind welche der häufigsten Gründe, aus denen auch diskriminierungskritische Menschen sich wieder aus diskriminierungskritischem Handeln zurückziehen. Hier gilt es aktiv gegenzuarbeiten.

Positive Perspektiven für alle

Nicht zuletzt: Es gibt Menschen, die handeln einzig aus moralischer Verpflichtung. Sehr viele Menschen handeln aber eher, wenn sie mit ihrem Handeln eine utopische Perspektive verbinden können, die schon in die Gegenwart auszustrahlen verspricht.¹³¹ Und für Veränderungen brauchen wir viele Menschen. Es geht also bei der Wahl unserer Strategien nicht nur darum, wer zu was verpflichtet wäre, sondern auch darum, womit es realistisch sein kann, Veränderungen zu bewirken.

Oft kann es dabei um einen Umgang miteinander gehen, in dem allen Menschen individuelle Gestaltungsfähigkeit, Selbstbestimmung, Respekt und ein liebevolles und solidarisches Miteinander ermöglicht werden kann. Dabei sollten Ungleichheiten in Bezug auf Diskriminierung und Privilegierung nicht eingeebnet werden – diese machen Unterschiede und die sollten berücksichtigt werden. Dennoch können so viele Menschen an Lebensqualität gewinnen, wenn es gelingt, Konformitätsdruck und diskriminierende, gewalttätige und übergriffige Umgangsweisen zu brechen und ein solidarisches Miteinander aufzubauen. Diese möglichen Verheißungen sollten bei aller Betrachtung von Differenz und Kritik an Diskriminierung sichtbar werden. Sie können allen Beteiligten Kraft geben.

130 Download unter interventionen.dissens.de/materialien/organisationen-anlaufstellen [30.11.2018].

131 Vgl. zu utopischen Momenten in der diskriminierungskritischen Arbeit Debus (2015b).

Literatur

- Adorno, Theodor W. (1962): *Minima moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben.* Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bildungsinitiative QUEERFORMAT (2011): *Mein Kind ist das Beste was mir je passiert ist! Eltern und Verwandte erzählen Familiengeschichten über das Coming-Out ihrer lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Kinder.* Berlin: Queerformat. www.queerformat.de [10.11.2018].
- Debus, Katharina (2014): *Rechtsextremismus als Suche nach Handlungsfähigkeit? Subjektive Funktionalität von Verhalten als Ausgangspunkt von Rechtsextremismusprävention.* In: Debus, K./Lauermann, V. (Hrsg.): *Rechtsextremismus, Prävention und Geschlecht. Vielfalt_Macht_Pädagogik.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 61–99. www.boeckler.de/pdf/p_arbp_302.pdf [20.11.2018].
- Debus, Katharina (2015a): *Du Mädchen! Funktionalität von Sexismus, Post- und Antifeminismus als Ausgangspunkt pädagogischen Handelns.* In: Hechler, A./Stuve, O. (Hrsg.): *Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts.* Opladen: Barbara Budrich, S. 79–99. www.oapen.org/search?identifer=1004470 [20.11.2018].
- Debus, Katharina (2015b): *Von Neoliberalismus und vom Zaubern. Plädoyer für utopische Momente.* In: Hechler, A./Stuve, O. (Hrsg.): *Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts.* Opladen: Barbara Budrich, S. 383–385. www.oapen.org/search?identifer=1004470 [20.11.2018].
- GLADT e.V. (Hrsg.) (2007): *Anti-Homophobika.* Berlin: GLADT e.V. hej.gladt.com/archiv/Anti-Homophobika_dt.pdf [Zugriff: 10.11.2018].
- Holzkamp, Klaus (1991): *Lehren als Lernbehinderung?* In: *Forum Kritische Psychologie*, 27, S. 5–22.
- Holzkamp, Klaus (1995): *Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung.* Frankfurt/M.: Campus.
- Kalpaka, Annita (2003): *Stolpersteine und Edelsteine in der interkulturellen und antirassistischen Bildungsarbeit.* In: Stender, W./Rohde, G./Weber, T. (Hrsg.): *Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit: Projekterfahrungen und theoretische Beiträge.* Frankfurt/M.: Brandes & Apsel, S. 56–79.
- Salehi-Shahnian, Natascha (2015): *Powersharing: Was machen mit Macht?!* antifra.blog.rosalux.de/powersharing-was-machen-mit-macht [20.11.2018].